




PROCEDIMIENTO DE MEDIACION AGENCIA PÚBLICA EMPRESARIAL DE LA RTVA Y SU SOCIEDAD FILIAL CANAL SUR RADIO Y TELEVISION S.A.		Código: Pág.: 1/9 Revisión: 00
ÍNDICE		
1- DEFINICION 2- AMBITO DE APLICACION 3. PARTES 4. EL MEDIADOR 5. REQUISITOS PARA SER MEDIADOR/A 6. CARACTERISTICAS 7. COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA MEDIACIÓN 8. PROCEDIMIENTO 8.A. SOLICITUD 8.B. SESION INFORMATIVA 8.C. SESION CONSULTIVA 8.D. SESION DE MEDIACION 8.E. FINALIZACION DE LA MEDIACION 9. COMPUTO DE PLAZOS 10. PROTECCION DE DATOS DE CARÁCTER PERSONAL		
Fecha: 05-07-2016 Elaborado por: Juan Miguel Castro Martín	Fecha: 05-07-2016 Revisado: Francisco J. Chaves González	Fecha: 05-07-2016 Aprobado: Sebastián Uribe Sarabia
Firma: 	Firma: 	Firma: 



PROCEDIMIENTO DE MEDIACIÓN EN LA AGENCIA PUBLICA EMPRESARIAL. R.T.V.A. Y SU SOCIEDAD FILIAL CANAL SUR RADIO TELEVISIÓN S.A.

INDICE

- 1.- DEFINICIÓN Y OBJETO.**
- 2.- ÁMBITO DE APLICACIÓN.**
- 3.- PARTES.**
- 4.- EL MEDIADOR.**
- 5.- REQUISITOS PARA SER MEDIADOR/A**
- 6.- CARACTERÍSTICAS.**
- 7.- COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA MEDIACIÓN.**
- 8.- PROCEDIMIENTO.**
 - 8.A.- SOLICITUD.**
 - 8.B.- SESION INFORMATIVA.**
 - 8.C.- SESION CONSTITUTIVA.**
 - 8.D.- SESION DE MEDIACION.**
 - 8.E.- FINALIZACION DE LA MEDIACION.**
- 9.- CÓMPUTO DE PLAZOS.**
- 10.- PROTECCIÓN DE DATOS DE CARÁCTER PERSONAL.**

1.- DEFINICIÓN Y OBJETO

El procedimiento de mediación es un proceso **VOLUNTARIO** que tiene por objeto la resolución **AUTÓNOMA** de conflictos entre trabajadores de la Agencia Pública Empresarial de la Radio y Televisión de Andalucía y su sociedad filial Canal Sur Radio Televisión S.A. (en adelante RTVA) mediante la designación de un mediador (neutral e imparcial) que realizará una labor conciliadora en la búsqueda de un posible acuerdo de las personas implicadas en un conflicto, pero siendo estos los **ÚNICOS CON CAPACIDAD DE LLEGAR A UN ACUERDO** o bien constatar su desencuentro.

En este procedimiento la figura del **MEDIADOR** es básica y determinante favoreciendo el proceso de negociación impulsando la comunicación entre los trabajadores, hasta el momento inexistente o no adecuada, lo que generará inercias positivas hacia el diálogo y posible acuerdo. Todo lo cual no significa que se llegue a un acuerdo, pero se ponen las bases de un mecanismo para la resolución del conflicto.

Todo el proceso es “voluntario” y “confidencial”, no se aceptará ningún tipo de acuerdo que no haya sido consensuado y aceptado libremente por las partes.

Los conflictos objeto de este procedimiento de mediación, no serán conflictos colectivos, limitándose a conflictos individuales o plurales entre compañeros/as de trabajo.

La labor de mediación será desempeñada por personas pertenecientes a la empresa, a fin de asegurar que el/la mediador/a conoce bien la estructura y el funcionamiento de R.T.V.A. y será de carácter voluntario, no conllevará retribución económica alguna, salvo la compensación en tiempo de descanso de los excesos de la jornada habitual del mediador que se computarán a efectos de descanso como horas extraordinarias (dos horas de descanso por cada hora extra). La labor de mediación no podrá suponer ningún coste económico para el mediador por lo que la empresa atenderá aquellos gastos, previamente autorizados y justificados, que se generen.

El Servicio de Prevención Mancomunado, se limitará a llevar un registro de procedimientos de mediación en el que simplemente consten las partes implicadas, la fecha de inicio y, en su caso, de conclusión del procedimiento de mediación.

2.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

Al presente Procedimiento podrán acogerse todas las personas que prestan servicios en la Agencia Pública de la R.T.V.A. y su sociedad filial Canal Sur Radio Televisión S.A.

3.- PARTES

Podrán ser partes los trabajadores que se encuentren en una situación de desacuerdo, conflicto o controversia.

Cualquier trabajador/a:

- Podrá solicitar formalmente la Mediación al Servicio de Prevención Mancomunado.
- Deberá firmar un documento inicial de la sesión constitutiva con pacto de confidencialidad, así como un documento final y si procede acuerdo de mediación.
- Deberá actuar conforme a los principios de lealtad, buena fe y respeto mutuo.
- No ejercitará acción judicial o extrajudicial con la otra parte en relación al objeto de la mediación durante el tiempo que dure la misma.
- Deberá prestar colaboración y apoyo permanente a la actuación del mediador.

4.- EL/LA MEDIADOR/A

El/la Mediador/a será el propuesto de común acuerdo por las partes entre aquellos/as trabajadores/as que compongan el colectivo de mediadores. La propuesta de la persona designada será comunicada al Servicio de Prevención Mancomunado a los efectos pertinentes.

Se constituirá un registro de Mediadores, que será gestionado por el Servicio de Prevención Mancomunado.

En caso de que las partes no llegaran a un acuerdo sobre quién hubiera de actuar como mediador, se dará por concluido el procedimiento de mediación.

El/la mediador/a se mantendrá neutral, independiente, objetivo e imparcial durante la mediación y actuará conforme al procedimiento establecido en el presente Protocolo.

Funciones del Mediador/a:

- Oír a todos los implicados en el conflicto.
- Gestionar el procedimiento, velando para que no se produzcan desequilibrios en la defensa, exposición y acreditación de las posiciones de cada parte, facilitando que pueda llegarse a un acuerdo satisfactorio.
- Promover las condiciones positivas que reconduzcan un conflicto en un proceso de dialogo.

- Velar porque las partes intervinientes actúen en todo momento de manera correcta y con el respeto debido entre todos.
- Ayudar en todo lo concerniente, a que las partes resuelvan de forma consensuada el conflicto.
- Redactar el documento inicial de la sesión constitutiva, con el pacto de confidencialidad, así como elaborar el acuerdo de mediación.

5.- REQUISITOS PARA SER MEDIADOR/A

Los/as trabajadores/as interesados/as en participar voluntariamente, podrán solicitar incorporarse al proceso de selección y formación de mediadores a llevar a cabo.

Para presentarse deben tener una antigüedad mínima en la empresa de 5 años y cumplir los requisitos que a continuación se especifican.

- ***Capacidad de Comunicación:** Conocimiento preciso de habilidades sociales y expresión verbal.
- ***Auto Control:** Equilibrado y positivo, incluso en momentos críticos, pensar de forma clara y permanecer concentrado ante presiones.
- ***Adaptabilidad:** Manejo de demandas, reorganización de prioridades, adaptación rápida a los cambios.
- ***Logro:** orientación hacia resultados, recabar información para reducir la incertidumbre y descubrir formas adecuadas para llevar a cabo las tareas.
- ***Iniciativa:** Aportación de soluciones.
- ***Empatía:** Escucha activa, ayuda, basándose en la comprensión de necesidades y sentimientos.
- ***Influencia:** Poseer herramientas de persuasión, adaptación a los interlocutores y saber rodearse de personas adecuadas.
- ***Catalizador de Cambios:** Reconocer la necesidad de cambios, encontrando el modo de superar las barreras.
- ***Gestión de conflictos:** Manejo de situaciones tensas con tranquilidad y diplomacia, alentar debates con el fin de buscar soluciones que satisfagan a los implicados.

Los candidatos participarán en un proceso de selección, llevado a cabo por un experto en mediación, que emitirá un informe comprensivo de las capacidades y potencialidades de los diferentes candidatos para actuar como mediadores formulando las pertinentes recomendaciones al respecto.

A la vista de las recomendaciones del indicado Informe, el Comité Intercentros de Seguridad y Salud (CISSE) determinará los candidatos que finalmente resulten seleccionados deberán estar dispuestos a recibir por parte de la empresa la formación

específica que en cada momento se determine y en especial sobre el proceso y técnicas de mediación.

6.- CARACTERÍSTICAS

La Mediación debe ser:

- **Voluntaria**: Se funda en la libertad que tienen las partes de solicitarla.
- **Libre Disposición**: No es obligatorio mantenerse en el procedimiento de mediación, ni concluir en acuerdo, por ello si una de las partes no desea continuar puede interrumpir su participación y dar el proceso por terminado.
- **Confidencial**: Todo participe en el procedimiento, queda obligado por el requisito de confidencialidad, así como la documentación utilizada en el mismo.
- **Conclusión**: Concluido el proceso se devolverán a las partes los documentos que hayan aportado. Ninguno de los elementos que integren el citado expediente podrá ser divulgado sin autorización expresa de las partes. Ni siquiera la existencia y/o el resultado del procedimiento.
- **Neutral**: La actuación del mediador deberá ser en todo momento neutral, sin intereses en el resultado del mismo.
- **Imparcial**: La actuación del mediador deberá ser en todo momento imparcial respecto a las partes, sin que pueda actuar en perjuicio o interés de cualquiera de ellas.
- **Igualdad**: La intervención de las partes estará marcada por una igualdad de oportunidades, con equilibrio en sus posiciones y respeto hacia los puntos de vista expresados.
- **Respeto al acuerdo**: El mediador recogerá en el documento final los acuerdos a los que de forma consensuada se comprometen las partes de forma voluntaria.
- **Flexibilidad**: La mediación se organizará del modo convenido por las partes, no rigiéndose las sesiones por formalismos ni protocolos rígidos, adecuándose a las necesidades de las partes y a las características de la controversia.

7.- COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA MEDIACIÓN

- Fomentar y facilitar la Mediación conforme a lo previsto en la normativa vigente.
- Colaborar y apoyar la formación de los mediadores.

8.- PROCEDIMIENTO

8.A.- SOLICITUD.

El proceso se inicia mediante la presentación de una solicitud:

- * De común acuerdo entre las partes.
- * Por una de las partes en cumplimiento de sometimiento a Mediación.
- * Por una sola de las partes, con el fin de invitar a la otra parte a someterse a la Mediación. En este caso el interesado debe dirigir un escrito de solicitud de mediación al Servicio de Prevención Mancomunado.
- * La solicitud deberá incluir:
 - Nombre, Puesto de Trabajo, y Correo Electrónico (para notificaciones).
 - Nombre, Puesto de Trabajo de la parte en desavenencia.
 - Breve descripción de la controversia.
 - Otros aspectos que se consideren oportunos.

8.B.- SESIÓN INFORMATIVA.

Si la solicitan las dos partes el Servicio de Prevención Mancomunado las citará para una sesión informativa.

Si lo solicita una sola parte, el Servicio de Prevención Mancomunado comunicará a la otra parte la solicitud de mediación formulada y si la acepta, los convocará en una sesión informativa respecto al Procedimiento.

Si una vez convocada la sesión informativa hubiera inasistencia injustificada de cualquiera de las partes, se entenderá que desiste de la mediación.

El Servicio de Prevención Mancomunado presentará a los interesados la relación de los mediadores existentes para que acuerden los nombres y orden de preferencia de los que quieren que intervengan. Si en algún caso se produjera un impedimento para que el primero pudiera asistir, pasará el segundo elegido, y así sucesivamente, hasta que se acuerde por las partes el inicio de la mediación, y designación del mediador.

8.C.- SESIÓN CONSTITUTIVA.

Recibida la designación, el Mediador convocará dentro de los cinco días hábiles siguientes una sesión constitutiva en la que a las partes informará de los principios del procedimiento y el desarrollo de las sesiones de mediación, objetivos, beneficios de alcanzar una solución consensuada del conflicto.

El Mediador levantará acta de dicha reunión en la que consignará si a su juicio, la controversia puede ser o no objeto de mediación y en la que las partes expresarán en su caso su voluntad de participar en el proceso, aceptando el deber de confidencialidad y haciendo constar:

- Identificación de las partes.
- Objeto del conflicto sometido a mediación.
- Actuaciones, duración prevista – sujeta a posible modificación--.
- Declaración de aceptación voluntaria por las partes de la mediación, asumiendo las obligaciones de ellas derivadas.
- El citado documento, será firmado por el mediador y las partes.

8.D.-SESIÓN DE MEDIACIÓN.

Las sesiones consistirán en entrevistas (individuales/conjuntas) con las partes que tendrán la duración que el mediador estime idónea.

El mediador de acuerdo con ambas partes, podrá fijar aquellas entrevistas y el calendario del procedimiento de mediación, que no debe prolongarse más allá de 20 días desde el inicio de la sesión constitutiva, salvo que tanto las partes como el mediador acordasen prorrogarlas por otros 20 días más como máximo.

8.E.- FINALIZACIÓN DE LA MEDIACIÓN.

El documento final determina la conclusión del procedimiento de la mediación, este puede concluir con: ACUERDO TOTAL, ACUERDO PARCIAL, O SIN ACUERDO.

El acuerdo final será propuesto por el/la mediador/a y podrá ser verbal o redactarse por escrito debiendo ser aceptado expresamente, en ambos casos, por ambas partes y cada una tendrá, en su caso, su copia, y otra quedará archivada en el Servicio de Prevención Mancomunado.

La Mediación finalizará igualmente en los siguientes casos:

- Transcurrido los plazos establecidos en este protocolo, salvo que se haya aplazado por causa debidamente justificada (enfermedad, vacaciones, licencia de trabajo etc).
- Renuncia expresa o tácita de una de las partes, o por ausencia injustificada a dos sesiones.
- Renuncia del mediador, conforme a su criterio profesional, por estimar que la controversia sea irresoluble por la mediación.
- Si una de las partes decide someter el conflicto a la Vía Judicial.

En cualquier caso el mediador redactará un informe final, firmándose por las partes con entrega de copia a cada una de ellas, así como firma del mediador. Una copia formará parte del expediente que custodiará el Servicio de Prevención Mancomunado durante un plazo máximo de tres años desde la conclusión. Transcurrido dicho plazo el expediente será destruido.

El Informe final recogerá las partes que ha intervenido, acuerdos totales, parciales, alcanzados de forma concisa, así como la causa de finalización, hechos, comentarios, etc, siempre respetando el deber de confidencialidad.

Si una de las partes se negara a la firma del citado informe final, el mediador hará constar en la misma esta circunstancia, entregando un ejemplar a las partes.

9.- CÓMPUTO DE PLAZOS.

Los plazos establecidos en el presente Procedimiento, comenzarán a contar desde el día en que se lleve a cabo la sesión constitutiva.

10.- PROTECCIÓN DE DATOS DE CARÁCTER PERSONAL.

El Procedimiento de Mediación se desarrollará en el estricto respeto de los principios que rigen la protección de datos de carácter personal recogidas en la normativa vigente en la materia.

Todas las partes se comprometen a ajustar en todo momento sus actuaciones a lo previsto por la Ley Orgánica 15/1.999 de 13 de Diciembre de Protección de Datos de Carácter Personal y por el R.D. 1.720/2.007 de 21 de Diciembre, por el que se aprueba el reglamento de desarrollo de esta Ley.